

FIXA_RSE

EL BOLETÍN DEL OBSERVATORIO GALLEGO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



Consellería de Economía, Empleo e Industria - septiembre 2017 — Nº 10—

Contenido:

UE y conciliación 2

Entrevista a Isabel Garro, directora General de la Red Española del Pacto Mundial 8

Economía circular 14



TWEETS DESTACADOS

@RSExuntagalicia

Renovado el compromiso de @xunta y las 13 grandes empresas del #GREG_RSE para trabajar por la #RSE en Galicia
<http://ow.ly/pdmu30dgvTg>

Conoce a las empresas ganadoras de los #PremiosRSEGalicia 2016. Enhorabuena a todas ellas!
<http://ow.ly/RMB730cSVcu>

EDITORIAL

Un impulso decidido a la RSE

Una de las claves por la que desde la xunta de Galicia apostamos por la RSE es para tratar de lograr que las empresas gallegas, en especial las pequeñas y medianas empresas, gestionen de la mejor manera posible las condiciones laborales y se conviertan en empresas más saludables.

En este ambicioso objetivo juegan un papel protagonista las acciones encaminadas a favorecer la igualdad entre las

personas que integran la organización. A tal fin, desde la Consellería de Economía, Empleo e Industria estamos ultimando una estrategia de RSE. Una hoja de ruta gallega para lograr que la responsabilidad social, y con ello la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sean elementos clave en el desarrollo de nuestras organizaciones, públicas y privadas.

En este nuevo número de Fixa_rse encontrarán

claves para profundizar en materia de conciliación e igualdad, entre otros temas de interés para seguir aprendiendo en materia de RSE. Confiamos que sea de su ayuda.

Un saludo,

Covadonga Toca Carús

Secretaria general de Empleo

Consellería de Economía, Empleo e Industria

Xunta de Galicia



CRÉDITOS | Edita: Secretaría General de Empleo — Consellería de Economía, Empleo e Industria

Elaboración y maquetación: CIMAS | ISSN:2386-3951

Esta obra se distribuye con una licencia CC—Atribución— No comercial 4.0 España de Creative Commons

Para ver una copia de la licencia, visite: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es_ES



XUNTA DE GALICIA

NUEVO IMPULSO DE LA UE A LA CONCILIACIÓN

En toda la Unión Europea, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el mercado de trabajo. Según los cálculos de *Eurofund, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo*, **la brecha laboral de género provoca unas pérdidas económicas que alcanzan los 370.000 millones de euros al año**. Es una realidad: las mujeres están cada vez más cualificadas, y en las universidades de Europa se gradúan más mujeres que hombres, pero muchas de ellas desaparecen del mercado de trabajo debido a sus responsabilidades como madres o cuidadoras de familiares.

Las políticas existentes no han aportado una igualdad de oportunidades que permita que los padres y las madres trabajen y sean cuidadores juntos para el bienestar de la descendencia y de la sociedad en su conjunto. Además, hay que tener en cuenta que la población activa de la Unión Europea se está reduciendo, la población está envejeciendo y la curva demográfica sigue siendo un desafío. La baja participación de las mujeres en el mercado de trabajo está relacionada con la persistencia de la brecha salarial de género y una creciente brecha en materia de pensiones, lo que, en muchos casos, conduce a la exclusión social y a un mayor riesgo de pobreza.

Los datos hacen necesaria una reflexión crítica sobre la experiencia obtenida: los progresos en materia de igualdad, también en Europa, son menores de lo esperado. Son necesarias nuevas políticas, nuevas medidas y acciones que

consigan una mayor igualdad de trato de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo, garantizando que estas políticas se correspondan con los nuevos modelos de trabajo y con las tendencias futuras.

Las medidas (tanto legislativas como no legislativas) establecen un marco de políticas que tiene como objetivos:

- 1. Incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y reducir la brecha de género, incluida la brecha salarial y en materia de pensiones;**
- 2. Dar a los trabajadores más oportunidades y una mayor posibilidad de elección para equilibrar sus responsabilidades profesionales y de cuidado de personas mediante la actualización y la modernización del marco jurídico y de políticas de la actualidad, prestando una especial atención al papel de los hombres;**
- 3. Dar apoyo a las políticas familiares modernas de los Estados miembros, lo que incluye hacer frente a los desafíos demográficos y sociales;**
- 4. Abordar las carencias de las instalaciones de servicios para el cuidado de personas y eliminar los desincentivos económicos para los segundos perceptores de un empleo remunerado.**

NUEVO IMPULSO DE LA UE A LA CONCILIACIÓN

Por todo ello, la Comisión Europea presentó el pasado mes de abril una propuesta para que los padres y madres europeos puedan disfrutar ambos de un permiso retribuido por paternidad de cuatro meses hasta que el niño cumpla doce años e introduce cinco días anuales pagados para cuidar de los hijos enfermos.

Con esta propuesta, la Comisión quiere modernizar el actual marco jurídico y de las políticas de la Unión Europea con el fin de promover una mejor conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los hombres y las mujeres con responsabilidades familiares y una utilización más equitativa de las fórmulas de trabajo flexible y de permisos.

Entre otras medidas, esta Directiva prevé un derecho individual de cuatro meses de permiso parental para cada progenitor para cuidar a un niño hasta que cumpla los ocho años de edad. Un mes no es transferible entre progenitores y la Directiva no prevé ninguna compensación económica obligatoria. Esto alienta especialmente a los segundos perceptores de un empleo remunerado en la familia (*en la mayoría de los casos, mujeres*) a tomar un permiso parental, y no se prevén incentivos suficientes para los hombres. Ha quedado demostrado el impacto positivo de una compensación adecuada en el uso de este permiso por los padres (segundo progenitor), así como el valor de un uso flexible del permiso (fragmentado o a tiempo parcial) y de hacerlo intransferible entre progenitores.

"Para que nuestra economía social de mercado tenga éxito y sea competitiva es crucial que las condiciones vitales y laborales en Europa converjan, especialmente en la eurozona [...]

Una Europa más justa y social es simplemente lo que los ciudadanos esperan.

Nuestras sociedades están cambiando rápido: la globalización, el envejecimiento, la revolución digital plantean retos y oportunidades de cara al futuro".

*Marianne Thyssen,
Comisaria europea de Empleo*

NUEVO IMPULSO DE LA UE A LA CONCILIACIÓN

En la actualidad no existe uniformidad en las disposiciones específicas a nivel de la UE sobre el derecho al permiso de paternidad. La introducción de un derecho de este tipo podría tener un impacto destacable en el reparto de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres. La participación de los padres en el cuidado de los niños aporta una mayor satisfacción personal, así como salud física y mental a estos padres y unos mejores resultados cognitivos y comportamentales de los niños. Los padres que cogen permisos de paternidad después del nacimiento de un niño tienen mayores probabilidades de contribuir a la cría de su hijo y de acogerse posteriormente a sus derechos a disfrutar de un permiso parental. La Directiva propuesta sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional introduce diez días de permiso de paternidad remunerado al nivel de la baja por enfermedad.

Con este tipo de acciones, desde Bruselas se quiere actuar de forma específica sobre la brecha de género. De hecho, sólo un 10% de media de los permisos parentales los disfrutaron los padres, según datos del Parlamento Europeo de 2015.



“Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019” de la Comisión Europea.



Banco de ideas responsables

El Banco de ideas es el canal para que las empresas, entidades y organizaciones gallegas puedan dar a conocer las acciones que llevan a cabo en materia de responsabilidad social; sirviendo de ejemplo para los demás. También informa a la sociedad de las acciones que se llevan a cabo en el tejido empresarial y social de Galicia.

Desde RSE Xunta de Galicia animamos a las empresas a compartir su idea. Cada nueva iniciativa pasará a formar parte de la base de datos de nuestro banco. Entre todos, hacemos crecer la RSE en Galicia.

Entra en rse.xunta.es y comparte tu idea

LEGISLACIÓN E IGUALDAD DE SALARIOS. EL EJEMPLO ISLANDÉS

¿Y si, por ley, las empresas tuvieran que demostrar que ofrecen el mismo sueldo a hombres y mujeres? Islandia quiere acabar con la brecha salarial y ha decidido pasar a la acción.

Pese a que Islandia goza del reconocimiento como **mejor país del mundo para la igualdad** de género por el Foro Económico Mundial, las mujeres islandesas todavía ganan, de media, entre un 14% y un 18% menos que los hombres. En otros ámbitos, como en la educación, la diferencia no existe: las mujeres que acaban un máster o diplomadas universitarias en Islandia casi **duplicaron** en el curso 2012/2013 a los hombres, según el Instituto de Estadística del país.

Por ello han pasado de la teoría a la práctica: Islandia va a ser el primer país del mundo en obligar a las empresas que demuestren que ofrecen el mismo salario independientemente del género, la etnia, sexualidad o nacionalidad del trabajador. Con la norma se exigirá a todas las empresas con más de 25 empleados obtener la certificación para demostrar que dan igual salario por trabajo de igual valor.

Hasta ahora, en algunos países trazaban recomendaciones u obligaciones de informar la diferencia salarial según el género. En este caso, la diferencia radica en que se hará obligatorio para empresas privadas y públicas que demuestren la igualdad en los salarios.

El objetivo es muy concreto: en 2020, los 330.00 habitantes de Islandia cobren por igual, acorde al trabajo que realizan, independientemente de si son mujeres u hombres. Para ello se ha trabajado, en los últimos 8 años, en un Estándar de Igual Salario (Equal Pay Standard) ÍST 85:2012.

Se trata de un sistema capaz de asegurar que tanto mujeres como hombres cobran lo mismo por el mismo trabajo, en los mismos términos y para el mismo valor. Con una estructura como las normas ISO 9001 e ISO 14001, ha sido traducida para ser utilizada internacionalmente. Cuenta con la supervisión de Standard Iceland, con una clasificación y ranking de trabajos, auditando los salarios y estableciendo procedimientos formales y roles para la toma de decisiones que afectan a la adopción de salarios.

Esta norma refuerza la legislación actual que prohíbe la discriminación salarial basada en el género. Además, se ha de hacer efectiva al año siguiente de pasar la evaluación. La certificación obliga a permanecer con los criterios adquiridos durante un periodo de tres años, renovable pasado este tiempo. Se creó, también, un Centro para la igualdad de género, que actúa como monitor; supervisando y galardonando a las organizaciones con el símbolo de igualdad salarial.



Símbolo elegido para certificar a las organizaciones que sean reconocidas por la norma ÍST 85:2012 sobre igualdad en el salario.

“Es el momento de hacer algo radical sobre esta cuestión. Tenemos que asegurarnos de que hombres y mujeres gozan de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y que es nuestra responsabilidad tomar todas las medidas para lograrlo”.

*Thorsteinn Viglundsson,
ministro de Asuntos Sociales e Igualdad*



Entrevista a Isabel Garro, Directora General de la Red Española del Pacto Mundial.

Por si todavía alguien no lo conoce , ¿Cuál es la misión del Pacto Mundial en España? ¿Qué objetivos persigue?

Con más de 13.000 entidades firmantes en 145 países, es la mayor iniciativa voluntaria de sostenibilidad del mundo. El Pacto Mundial pertenece a Naciones Unidas y está suscrito por entidades, ya sean empresas de todos los tamaños u organizaciones del tercer sector , educativas, sindicatos... La Red Española del Pacto Mundial es la más numerosa, con más de 2.600 entidades firmantes y 470 socios. Prácticamente todas las empresas del Ibex 35 son firmantes del Pacto Mundial, aunque porcentualmente la mayoría de las empresas son pymes.

Perseguimos dos objetivos complementarios:

- Canalizar acciones en el sector privado en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Incorporar los 10 Principios de gestión ética en las actividades empresariales de todo el mundo. Estos Principios se inscriben en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

¿Cómo se trabaja para lograrlos?

El Pacto Mundial es una plataforma de plataformas, por lo que cualquier organización que quiera trabajar el desarrollo sostenible



*En la imagen, Isabel Garro,
Directora General de la Red Española
del Pacto Mundial.*

encontrará un nivel adecuado de trabajo, conforme sus aspiraciones y objetivos. Una entidad puede encontrar por un lado formación, sensibilización, comunicación de buenas prácticas para niveles iniciales, ayuda para elaborar memorias de sostenibilidad. Para otros objetivos, asesoramiento personalizado, programas específicos de sostenibilidad en la cadena de suministro o para los empleados, así como recursos para implementar modelos de negocio y desarrollo sostenible. Y para las entidades internacionales o más avanzadas en sostenibilidad, impulsamos alianzas multistakeholder de carácter nacional e internacional, trabajo sectorial y plataformas innovadoras que enfocan la sostenibilidad como la palanca para alcanzar el liderazgo de empresas responsables en el nuevo escenario que vivimos.

Entrevista a Isabel Garro, Directora General de la Red Española del Pacto Mundial.

¿Qué pasos debe dar una organización que quiera apoyar el Pacto Mundial?

Cualquier organización que esté dispuesta a tener una gestión responsable, ir mejorando en el cumplimiento de los Diez Principios, independientemente de su tamaño o actividad, puede pertenecer al Pacto Mundial. Es necesario que el máximo responsable cumplimente una carta de compromiso en nombre de la organización y además se ha de publicar un informe de sostenibilidad anual con sus progresos en sostenibilidad.

Si alguna empresa lleva a cabo prácticas que van en contra de alguno de los Principios del Pacto, ¿qué ocurre?

Nosotros siempre decimos que el Pacto Mundial no es un perro guardián de las empresas, sino más bien un perro guía. Pero tenemos medidas para mantener la integridad de la iniciativa. Hay empresas que son expulsadas, si no cumplen con su compromiso de informar de sus actividades de sostenibilidad. Hay otros casos donde las compañías no cumplen con los 10 Principios. Ese tipo de casos genera un proceso de diálogo con las partes orientado a solucionar los incumplimientos.

Como organización, ¿cuáles son las nuevas líneas de trabajo que estáis desarrollando para fortalecer la RSE?



Para ayudar a empresas y sector privado a contribuir a los ODS, la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas ha editado "**El sector privado ante los ODS. Guía práctica para la acción**", disponible en su [página web](#).

Entrevista a Isabel Garro, Directora General de la Red Española del Pacto Mundial.

Como organización de Naciones Unidas, tenemos el mandato de trabajar la sostenibilidad en el sector privado, y ello estará determinado hasta el año 2030 por la Agenda de Desarrollo de Naciones Unidas, aprobada en 2015 y compuesta por diferentes bases, entre las cuales destacan los acuerdos del clima de París de la COP 21 y, por supuesto, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos últimos son 17 y son la llamada *Agenda de la Humanidad*, dentro de la cual el sector privado tiene por primera vez un papel protagonista.

Esto supone entender la RSE desde un punto de vista ambicioso, de liderazgo, no sólo de evitar impactos negativos sobre los grupos de interés, sino de buscar y hallar las oportunidades de negocio en los retos de desarrollo sostenible. Se estima que hay al menos 12 billones de dólares en oportunidades de negocio ligadas a los ODS. Estamos hablando de una oportunidad histórica para las empresas.

¿Crees que existe margen para generar nuevas ideas innovadoras en materia de RSE?

Por supuesto, ahora más que nunca, con los ODS como con los KPIs para las empresas, pero también para el planeta, la innovación será fundamental. Para lograr nuevos modelos de negocio, para encontrar soluciones a los desafíos del desarrollo sostenible o para encontrar nuevas maneras de trabajar. En un momento donde necesitamos hacer más con menos, menos recursos, menos tiempo, etc, la innovación es clave para el éxito de toda gestión de la sostenibilidad.

¿Qué puntos fuertes y puntos débiles tiene todavía la RSE en España?

Tenemos muchos puntos fuertes.

Por ejemplo, nuestras empresas han destacado tradicionalmente en RSE y siguen reaccionando con rapidez y liderazgo a las nuevas tendencias del campo. Por ejemplo, el 96% de las empresas del Ibex35 ya han asimilado su estrategia de RSE a los ODS. La Red Española es la más importante a nivel mundial, por lo que el potencial de sus empresas tiene repercusión en la institución líder de sostenibilidad a nivel mundial. En cuanto a las dificultades, señalaría una: la falta de costumbre a la hora de trabajar en alianzas. Trazar alianzas multi-stakeholder, ya sean éstas público-privadas o sectoriales, con la academia, etc, es un paso fundamental para lograr los retos de la sostenibilidad.

¿Sobre qué aspectos de la RSE crees que deberán focalizar las empresas mayores esfuerzos en los próximos años?

Es una respuesta compleja, porque ello dependerá del alcance de cada empresa, su sector, tamaño, etc. Nuestra recomendación es que conozcan los 17 ODS, identifiquen aquéllos que más les afectan como riesgo y debido a su actividad. Y, por otro lado, que vean sobre cuáles pueden tener un mayor impacto. Que los integren en sus acciones con objetivos e indicadores fijos que trabajen conforme a sus propios ODS de interés.

En cuanto a las áreas temáticas que más esfuerzos nos llevan además de los ODS, destacaría los derechos humanos aplicados a la empresa y el trabajo con la cadena de suministro.

Un tema recurrente al hablar de RSE es conseguir que sea más conocida y valorada por la ciudadanía en general. Aquí el papel de los medios de comunicación es clave, pero, en tu opinión, ¿cómo se puede conseguir esto?

Entrevista a Isabel Garro, Directora General de la Red Española del Pacto Mundial.

¿Cómo trasladar la RSE al público en general?

Es un caballo de batalla con el que libramos todos. Por ejemplo, la RSE como concepto no tuvo repercusión a nivel social, así como los ODS aún no son lo suficientemente conocidos como para alcanzar notoriedad. Sin embargo, hoy corremos el riesgo de que el concepto "sostenible" acabe perdiendo valor por resultar demasiado manido. El papel de los medios es fundamental, pero también nosotros tenemos que contar las cosas bien. Con responsabilidad, con constancia y convertirnos a nivel personal y con nuestro entorno, con palabras y con comportamiento, en portavoces del desarrollo sostenible.

Respecto a los ODS , ¿cómo está situada España respecto a su consecución?

No existe ningún país del mundo, ni siquiera los que tradicionalmente se nos presentan como más desarrollados que tenga cubiertos todos los ODS. De hecho, la universalidad de los ODS se concibió para que todos los países se consideraran "en desarrollo" y así tenerlos como un plan de acción general y transversal de todas las instancias y todos los países, dejando de lado el modelo norte-sur. Estos ODS no están pensados desde el punto de vista de la cooperación al desarrollo, sino para que cada país y cada agente actúe en su área de responsabilidad. Y nosotros, como país, tenemos mucho que mejorar, me atrevería a decir que en todos los ODS, como en la mayoría de países del mundo. Cuando tengamos el análisis gubernamental veremos en qué punto se sitúa España. Las aproximaciones que ha habido nos dicen que tanto a nivel medioambiental, como económico o social, tenemos trabajo.

¿Y las empresas españolas? A veces, desde el sector empresarial, parece que estos aspectos vinculan más a las grandes corporaciones. ¿Cómo lograr la implicación de las pymes para lograr una mejor contribución a los ODS?

Es verdad que la gran empresa hace de cabeza tractora de las tendencias con las empresas más pequeñas. Pero nosotros hemos registrado también un gran interés por parte de empresas pequeñas, porque los ODS tienen una ventaja, entre otras: hablan el lenguaje empresarial. Para las empresas no es difícil identificar líneas de acción que tienen que ver con empleos, salud en el trabajo, formación, relaciones con el consumidor, reducción de residuos, etc. Las pymes españolas están a la altura de la adaptación de las estrategias de sostenibilidad respecto los ODS y están haciendo un buen uso de los recursos que ponemos a su disposición para ello.

Para terminar, a modo de reflexión , ¿cómo avanzará la RSE? ¿Cuál piensas que será la función del Pacto Mundial de aquí a 10 años?

La RSE será una palanca para hacer negocios y las empresas que quieran mantenerse con éxito en el tiempo tendrán que ser responsables. En esos diez años aún seguirá vigente la Agenda 2030 y el Pacto Mundial habrá progresado mucho, debido al aumento de sus firmantes y a la relevancia que Naciones Unidas ha conferido a su trabajo. Seremos los socios clave para las empresas que quieran hacer de la sostenibilidad un factor de éxito. Para las entidades que quieran causar un impacto positivo. Y para todas las que compartan la visión de que desde el sector privado se puede transformar el mundo y convertirse en líderes empresariales.

SECCIÓN ODS

OBJETIVO 11: LOGRAR QUE LAS CIUDADES SEAN INCLUSIVAS, SEGURAS, RESILIENTES Y SOSTENIBLES



Desde hace décadas, las ciudades son núcleos generadores de ideas, centros de comercio, espacios para la cultura, e impulsoras de la productividad y el desarrollo social. En el mejor de los casos, las

ciudades han permitido a las personas progresar social y económicamente.

Pero la vida en las ciudades, en la actualidad, también implica gestionar cuestiones complejas, de manera que se sigan creando empleos y prosperidad sin ejercer presión sobre el territorio y los recursos. Además, en las ciudades se hacen patentes problemas comunes potenciados por los últimos años de crisis económica como son la congestión, la falta de recursos para prestar servicios básicos, la escasez de vivienda o el deterioro de las infraestructuras.

Al mismo tiempo, estos retos planteados suponen una oportunidad para plantear soluciones pensadas bajo nuevos puntos de vista, de manera que se generen espacios y proyectos para seguir prosperando y creciendo; y al mismo tiempo aprovechar mejor los recursos y reducir la contaminación.

¿Qué importancia tiene este ODS 11?

A nivel global, la mitad de la humanidad (aproximadamente 3,500 millones de personas) viven actualmente en ciudades. Y todas las predicciones estiman que esta cifra seguirá en aumento. Dado que para la mayoría de personas el futuro será urbano, las soluciones a algunos de los principales problemas a que se enfrentan los seres humanos tendrán que ser pensadas, también, a escala urbana. La importancia de este ODS estriba en que, en un ecosistema como las ciudades, los problemas se encuentran relacionados y afectan por igual a todas las personas que allí habitan.

Por ejemplo, las desigualdades entre barrios pueden producir inseguridad y tensiones o los efectos de la contaminación atmosférica y la baja calidad del aire deteriora la salud por igual de todas las personas, afectando también a la productividad.

El precio de una ciudad saludable. En según qué casos, poner en práctica políticas que mejoren la calidad de vida en las ciudades implica hacer grandes inversiones; tanto por las entidades públicas como privadas. Pero, en términos de costes y beneficio, la realidad demuestra que las oportunidades y las sinergias de una buena política urbanística supera ampliamente los costes de su realización. Por ejemplo, la creación de una red de transporte público funcional y que conecte barrios y municipios próximos es costosa, pero los beneficios son enormes en términos de actividad económica, mejora de la calidad de la vida, reducción de la contaminación atmosférica, lucha contra el cambio climático... En definitiva, el éxito general de una ciudad mejor comunicada.

¿Cómo es mi ciudad? La reflexión ciudadana, individual, también es un componente de responsabilidad social que todas las personas tienen implícito hacia el territorio:

- ¿Genera mi ciudad puestos de trabajo suficientes y con la calidad adecuada?
- ¿Pueden desplazarse las personas jóvenes a pie a la escuela o al instituto?
- ¿Se puede disfrutar de una red de transporte público eficaz y segura?
- ¿Cómo es la calidad del aire?
- ¿Cómo son los espacios públicos?

>> Para obtener más información sobre el Objetivo 11 y los demás Objetivos de Desarrollo Sostenible, consulte la web: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es>



Descubre todo lo relacionado con la
responsabilidad social en Galicia
en rse.xunta.es

PUBLICADO UN INFORME EUROPEO SOBRE LA NECESIDAD DE EXPLICAR Y ACLARAR CONCEPTOS EN TORNO A LA ECONOMÍA CIRCULAR

¿Qué aporta la llamada economía circular respecto a lo que conocemos hasta ahora? ¿Supone la economía circular un modelo que ofrece más oportunidades a las empresas? ¿Qué conceptos engloba?

Desde la revolución industrial, en pocas ocasiones se había apostado por aplicar un modelo que rompa con la concepción tradicional de economía lineal como lo hace la Economía Circular. Este modelo antiguo ha demostrado ser generador de una serie de impactos que la sociedad y el medio ambiente no son capaces de asimilar. Por ello, la economía circular apuesta por generar una nueva conciencia en torno a la generación de valor. Todo ello, de forma simplificada, con el objetivo de conseguir generar actividad económica reduciendo las necesidades de entrada de nuevos flujos de materiales y reduciendo la generación de residuos. Pero el concepto va más allá y trata de introducir una visión de sistemas productivos más resilientes, capaces de retroalimentarse.

Desde que apareciera el término, a finales de los años 80, se ha escrito mucho sobre economía circular, siendo necesaria una reflexión práctica sobre el mismo. Para ello, el **Centre for European Policy Studies** (CEPS) ha presentado un estudio que aborda las carencias de la UE para poder hacer de la Economía Circular algo más que un concepto y poder convertirlo en un modelo real.

El informe parte de la premisa que, como la economía circular está integrada por diferentes disciplinas, existen distintas perspectivas e interpretaciones del concepto. También se identifica la existencia de poca información sobre los efectos indirectos sobre la economía (por ejemplo, sobre la cadena de valor o sobre los cambios de patrones de conducta de los consumidores), así como los efectos sociales de los impactos que se generan en la transición hacia una economía circular.

En el documento se reconoce que la economía circular ha logrado un amplio atractivo entre los

sectores académico, político y empresarial, pero su interpretación y aplicación han sido muy diversas. Aunque algunas definiciones e interpretaciones se centran en aspectos de recursos físicos y materiales, otros van más allá y discuten una importante **transformación del sistema económico** que involucra a varios sectores y temas que van más allá de los recursos materiales y los residuos.

¿Qué temáticas integra la economía circular?

Otra carencia detectada por el CEPS es la necesidad a nivel de la UE de una mayor claridad sobre las **áreas y sectores** que entran en el ámbito de la economía circular. Esto puede ayudar a evitar la confusión, así como apoyar la preparación de estudios que proporcionen mensajes consistentes acerca de los efectos potenciales que podría generar la economía circular. Las disciplinas que abarca el concepto son tan diversas como la ecología industrial –también conocida como **simbiosis industrial**– el diseño de la cuna a la cuna (*cradle-to-cradle*), los sistemas de producto-servicio (también conocido como *servitización*) o la economía azul. Los procesos más claramente identificados dentro de la economía circular son:

- El reciclaje.
- La eficiencia en el uso de los recursos.
- El uso de las energías renovables.
- La remanufacturación, renovación y reutilización de productos y componentes.
- La durabilidad de los productos.
- La servitización.
- Modelos compartidos.
- Cambio de patrones de consumo.

Economía circular y empleo



Uno de los principales efectos que se argumentan para afianzar este nuevo modelo económico es su potencial generador de puestos de trabajo. Si bien los efectos sobre el empleo de la economía circular han sido analizados en diversos estudios, las evaluaciones de otros impactos sociales parecen estar menos presentes en la literatura desarrollada hasta ahora. Además, apunta el CEPS, es necesario comprender los efectos indirectos sobre la economía (por ejemplo, los impactos en la cadena de valor y/o los cambios en los patrones de consumo) para estimar los impactos globales sobre el empleo a nivel nacional y del conjunto de la UE. Todavía se puede avanzar más, por tanto, en identificar cómo la economía circular va a ser capaz de aprovechar todos los procesos identificados anteriormente para generar **beneficios económicos, ambientales y sociales**.

La economía circular es un concepto complejo y, según los autores de este informe, es improbable que en el corto plazo pueda haber un **consenso internacional** sobre su significado. A pesar de ello, a nivel de la política de la UE, es posible que haya una mayor claridad sobre las áreas y sectores que pueden caer dentro del ámbito de la economía circular. Esto puede ayudar a evitar confusiones y apoyar la preparación de estudios focalizados y evaluaciones de impacto que proporcionarán mensajes consistentes sobre los efectos potenciales.

¿Y en Galicia, qué puede aportar la economía circular?

Si la Unión Europea cifra en seiscientos mil millones de euros el potencial ahorro derivado del cambio de modelo convencional hacia la economía circular (valorando el impacto en el tejido productivo y sin tener en cuenta el impacto ambiental y social), para Galicia representaría en torno a 2.000 millones de ahorro, es decir, más de 3 puntos del PIB anual de la comunidad. Para empezar a aplicar los

principios de la economía circular, desde la Xunta de Galicia se está coordinando el grupo de trabajo de economía circular y fondos europeos de la Red de Autoridades Ambientales, creado en el marco de la Red de Autoridades Ambientales del Ministerio de Agricultura, Producción Agraria y Medio Ambiente.

La Comisión Europea ha situado a la economía circular en la agenda ambiental y económica, a través del Plan de acción de la Unión Europea para la Economía Circular. En España, la Red de Autoridades Ambientales es el foro de cooperación y coordinación entre las autoridades responsables en medio ambiente y las responsables de programación y de gestión de los fondos comunitarios, en los diferentes niveles administrativos.

Para Galicia, contar con este grupo de trabajo supone aprovechar las dos grandes ventajas que puede proporcionar la economía circular. Por una parte, se trata de una herramienta con potencial para resolver los retos ambientales y, además, proporciona oportunidad de negocio y crecimiento económico, pues se abren posibilidades para los empresarios.

Puede descargar el estudio en la [web](#).



¿Conoces la biblioteca de la RSE?

La Xunta de Galicia, a través de la Consellería de Economía, Emprego e Industria, pone a disposición de las pequeñas y medianas empresas gallegas una serie de guías prácticas, de fácil lectura y aplicación, orientadas a destacar los aspectos clave de la RSE para cada sector, según sus características y especificidades propias.

**Pinchando en cada logo accederás a la guía correspondiente*

Manual de RSE para las entidades de economía social



Guía de RSE para el sector textil

Guía de RSE para el sector de la construcción



Guía de RSE para el sector conservero de pescados y mariscos

Guía de RSE para el sector del turismo



Guía de RSE para el sector del automóvil

Guía de RSE para el sector bodeguero



Guía de RSE para el sector de la madera

Guía de RSE para el sector TIC



Guía de integración de criterios ASG y acceso a inversión responsable

